

TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN NEW JERSEY:

CONOZCA SUS DERECHOS



El New Jersey Department of Labor & Workforce Development (Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey, NJDOL) se compromete a ayudar y proteger a los trabajadores domésticos de New Jersey, independientemente de su situación migratoria. Esta guía contiene información general que puede ayudarle a entender los beneficios y protecciones para los que puede ser elegible y cómo obtener ayuda. **¿Tiene preguntas** Envíe un correo electrónico a wage.hour@dol.nj.gov para obtener ayuda de nuestro personal multilingüe.

El NJDOL no compartirá ninguna información de una investigación con ninguna agencia federal de inmigración, a menos que se vea obligado legalmente a hacerlo. Los empleados de NJDOL no preguntan sobre la situación migratoria o de ciudadanía y atienden a todos los trabajadores independientemente de su situación migratoria.

DERECHOS LABORALES DE NEW JERSEY PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS:

- Pagar todas las horas trabajadas; el salario prometido por su empleador y no menos que el salario mínimo estatal de \$12.00/hora a partir de 1/1/21 (o \$11.10 por hora para empleadores que cuentan con menos de seis empleados)
El calendario de salarios mínimos del estado está disponible aquí: nj.gov/labor/forms_pdfs/wagehour/mw-571.pdf
- Horas extras: 1.5 veces su tarifa por hora para las horas trabajadas más de 40 horas/semana
- Sin deducciones ilegales o retención de salarios (robo de salarios)
- Hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganadas bajo las leyes de New Jersey para cuidar de sí mismo o de un ser querido, incluido el coronavirus
- Situación de empleo correcta; a los trabajadores clasificados erróneamente como contratistas independientes o que reciben pagos que no se registran se les pueden negar indebidamente derechos y beneficios
- El derecho a no ser despedido porque usted tiene o se cree que tiene coronavirus

PRESENTE UNA QUEJA A MYWORKRIGHTS.NJ.GOV O LLAME AL 609-292-2305:

- Puede pedirle a una persona de confianza que le ayude o que presente una queja en su nombre; el personal multilingüe de NJDOL puede ayudarle
- Su identidad y otra información personal que lo pueda identificar están protegidas de ser reveladas a su empleador y otros, con excepciones limitadas
- Lleve un registro de sus horas, su pago y la información de contacto del empleador

BAJO LA LEY DE NEW JERSEY, ES ILEGAL QUE UN EMPLEADOR TOME REPRESALIAS CONTRA USTED POR DENUNCIAR VIOLACIONES.

Y bajo la ley federal, son ilegales las represalias contra los trabajadores que hacen valer sus derechos, incluido alertar o amenazar con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración. Obtenga más información en eeoc.gov/fact-sheet-retaliation-based-exercise-workplace-rights-unlawful

LAS AGENCIAS DE EMPLEO DEBEN CUMPLIR CON LA LEY.

Las agencias de empleo y sus agentes deben tener una licencia de la NJ Division of Consumer Affairs (División de Asuntos del Consumidor de New Jersey). La División de Asuntos del Consumidor de New Jersey hace cumplir esta ley; consulte njconsumeraffairs.gov/epservices.

LAS DEDUCCIONES POR COMIDA Y ALOJAMIENTO DEBE APEGARSE A LA LEY.

- En New Jersey, un empleador puede deducir de cualquier salario adeudado el valor de una prestación dada al empleado. La prestación cobrada se limita al valor razonable: su empleador no puede obtener ganancias de lo que cobra y debe mantener registros.
- Su empleador no puede cobrar la comida o el alojamiento si dicha prestación lo beneficia principalmente a él. Por ejemplo, si usted proporciona atención las 24 horas del día, o si su tiempo de sueño o fuera de horario de trabajo se interrumpe regularmente.
- Su empleador no puede cobrarle por alojamiento si el espacio no cumple con los códigos, es decir, si carece de calefacción o electricidad.

EL TIEMPO DE SERVICIO ESTÁ ESTRICTAMENTE REGULADO.

- En New Jersey, si su empleador requiere que usted esté en su lugar de trabajo aun cuando no está realizando el trabajo, entonces su empleador debe pagarle por dicho tiempo.
- Si puede ausentarse de su lugar de trabajo durante los descansos, entonces solo el tiempo dedicado a trabajar cuenta para el pago de salario.
- Si el empleador lo llama para que se presente a trabajar, debe pagarle por lo menos una hora aunque se le envíe de vuelta a casa de inmediato.
- Si se le llama a trabajar con mucha frecuencia o si su tiempo de servicio está tan restringido que no puede usar el tiempo para sí mismo, entonces el tiempo de espera cuenta como horas trabajadas.
- A los trabajadores que viven en el lugar de trabajo y a los empleados con horas de servicio irregulares se les deben pagar al menos 8 horas de servicio al día.

EL TIEMPO DE SUEÑO ESTÁ REGULADO PARA LOS TRABAJADORES EN SERVICIO DURANTE MÁS DE 24 HORAS.

- Bajo la ley federal, si usted está de servicio por más de 24 horas a la vez, se le debe pagar por el tiempo completo, que incluye los periodos de sueño y de comida, a menos que usted y su empleador estén de acuerdo en excluir el tiempo de sueño.
- Si su empleador excluye el tiempo de sueño de su salario, no se pueden excluir más de 8 horas, y usted debe obtener un lugar adecuado para dormir y al menos 5 horas ininterrumpidas de sueño.
- Si no puede dormir 5 horas, todo el periodo programado cuenta como horas trabajadas.
- Si usted es un trabajador doméstico que vive en el lugar de trabajo, no se considera que está trabajando durante todo el tiempo que está ahí.

Si considera que su derecho federal a tiempo de sueño ha sido violado, llame al USDOL Wage and Hour Division (Sección de Horas y Sueldos del USDOL [Departamento de Trabajo de los EE. UU.]) de New Jersey al 609-538-8310 (sur de New Jersey) o al 908-317-8611 (norte de New Jersey)

Para obtener más información sobre las beneficios y protecciones adicionales de los trabajadores, consulte myworkrights.nj.gov



NJ.GOV/LABOR